

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства образования
Калининградской области
от 19.12. 2022 года № 1548/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в государственных (муниципальных) образовательных организациях Калининградской области

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в государственных (муниципальных) образовательных организациях Калининградской области (далее соответственно – Положение, РСНПР), определяет цели, задачи, принципы, структурные компоненты РСНПР, условия и ресурсы внедрения и реализации РСНПР в целях обеспечения реализации принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, а также ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации РСНПР.

2. Нормативная правовая основа разработки и внедрения региональной системы наставничества педагогических работников:

1) Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

2) указы Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

3) национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

4) государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642);

5) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации,

включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07 октября 2020 года № 2580-р);

6) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

7) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

8) распоряжение Правительства Калининградской области от 16 октября 2020 года № 184-рп «О концепции создания в Калининградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» и признании утратившими силу отдельных распоряжений Правительства Калининградской области» (в редакции распоряжения Правительства Калининградской области от 28 января 2022 года № 9-рп);

9) приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 года № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

10) письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 10 декабря 2021 года № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива».

3. Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа»; в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка»; в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

4. Целью РСНПР является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

5. Задачи РСНПР:

1) содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2) обеспечение соответствующей помощи в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

3) оказание методической помощи в реализации различных форм и видов

наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

4) формирование системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном (в образовательной организации) и внеинституциональном (муниципальном, региональном) уровнях;

5) содействие в создании в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

6) содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых / начинающих педагогов;

7) создание условий для развития профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.

6. РСНПР основывается на следующих принципах:

1) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

2) принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

3) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

4) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию РСНПР с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

5) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

6) принцип легитимности наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

7) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

8) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

9) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

10) принцип индивидуализации и персонализации наставничества, который направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

11) принцип равенства, который признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

7. Внедрение и реализация РСНПР способствует функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Калининградской области. В результате внедрения и реализации РСНПР будет создана эффективная среда наставничества, включающая непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; рост числа закрепившихся в профессии молодых / начинающих педагогов; развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; профилактику профессионального выгорания педагогических работников.

8. Понятия, используемые в настоящем положении, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

Глава 2. Методологическая основа РСНПР

9. Методологической основой РСНПР является понимание наставничества, как:

1) социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

2) элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

3) составной части методического сопровождения повышения профессионального мастерства педагогических работников, включающей работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Глава 3. Структурные компоненты РСНПР

10. Структурные компоненты РСНПР распределяются на внешний

и внутренний контуры.

11. На внешнем контуре (региональном уровне) представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации РСНПР.

12. Внешний контур включает следующие компоненты РСНПР:

1) Министерство образования Калининградской области.

Функции:

- осуществление общей координации работы РСНПР;
- разработка правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для реализации в образовательных организациях программ наставничества;

- принятие управленческих решений на основе аналитических данных по результатам мониторинга реализации РСНПР;

- разработка системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых.

2) Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее – ЦНППМ).

Функции:

- оказание всесторонней организационной, научно-методической и информационной поддержки функционирования РСНПР;

- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик на региональном уровне;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических и тьюторских практик;

- разработка предложений по совершенствованию РСНПР;

- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

- организация деятельности профессиональных сообществ наставников на региональном уровне;

- осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников (далее – ИОМ).

13. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, призванные непосредственно реализовывать РСНПР в образовательных организациях и отвечающие за успешность ее реализации.

14. Внутренний контур включает следующие субъекты РСНПР:

1) муниципальные органы управления образованием.

Функции:

- обеспечение развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего

профессионального образования;

- согласование «дорожных карт» внедрения системы наставничества педагогических работников, разработанные образовательными организациями;

- контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

- участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых.

2) муниципальные методические службы (далее – ММС).

Функции:

- формирование и координация методической инфраструктуры муниципальной системы образования, в том числе системы наставничества;

- обеспечение фасилитации переноса приобретенных в ходе наставничества и освоения ИОМ компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников)

- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик на муниципальном уровне;

- предоставление в ЦНППМ данных мониторинга о внедрении и функционировании системы наставничества в муниципальном образовании.

3) методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников.

Функции:

- создание ресурсной образовательной среды для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

- организация взаимодействия и «горизонтального» обучения педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе в процессе реализации программ наставничества;

- оказание методической поддержки педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы по результатам реализации программ наставничества.

4) образовательные организации.

Функции:

- издание локальных актов о внедрении и реализации системы наставничества, в том числе утверждение положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- подбор и закрепление пар (групп) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т. п.), в том числе для реализации индивидуальной

программы профессионального развития и/или индивидуального образовательного маршрута;

- разработка и реализация программ наставничества для взаимодействия пар «наставник – наставляемый»;

- назначение куратора внедрения системы наставничества в образовательной организации;

- осуществление персонализированного учета молодых педагогов, участвующих в программах наставничества;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества.

- установление контактов с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве; проведение координационных совещаний; участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т. п.);

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;

- участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых.

Глава 4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации РСНПР

15. РСНПР является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в РСЦМН, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

16. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации

- 1) руководителя, разделяющего ценности государственной политики в сфере образования, приоритетные направления ее развития;

- 2) куратора реализации персонализированных программ наставничества;

- 3) наставников – педагогических работников, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4) педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

17. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации РСНПР в образовательной организации включают

1) нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т. д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

2) подготовку локальных нормативных актов и программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников (положение о системе наставничества в образовательной организации, приказы о закреплении наставнических пар / групп, «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации положения о РСНПР педагогических работников в образовательной организации);

3) разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

4) цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника;

5) осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

18. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

1) рекреационную зону (модульный класс, комнату отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (в том числе малых групп) встреч наставников и наставляемых;

2) доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный ресурс, чаты / группы наставников – наставляемых в социальных сетях);

3) широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

4) средства для организации видео-конференц-связи (ВКС).

19. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет

1) предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых;

2) нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогических работников старших возрастов и предотвратить их профессионально-личностное выгорание;

3) успешно адаптировать молодых/начинающих педагогических работников коллективе.

Глава 5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

20. Стимулирование реализации РСНПР является инструментом мотивации

и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

21. Механизмы мотивации предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий:

1) материальное (денежное) стимулирование предполагает:

- возможность образовательных организаций определять размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- возможность органам исполнительной власти определять размер материального (денежного) вознаграждения при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства наставников на региональном и федеральном уровнях;

- возможность органам исполнительной власти определять размер материального (денежного) вознаграждения при организации деятельности профессионального сообщества наставников в рамках реализации регионального проекта «Большая перемена»;

2) нематериальные способы стимулирования наставнической деятельности предполагают комплекс мероприятий, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов, в том числе:

- рекомендация для включения наставников в муниципальный и/или региональный резерв управленческих кадров;

- учет наставнической деятельности при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы профессионального мастерства, в том числе в качестве членов жюри;

- позитивное информационное освещение наставнической деятельности через СМИ;

- организация и поддержка профессиональных сообществ для наставников;

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях;

- представление к награждению федеральными и региональными ведомственными наградами, в том числе нагрудными знаками «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»; знаком отличия «За наставничество», введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

3) психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет:

- предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить

стрессоустойчивость наставников и наставляемых;

– нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогических работников старших возрастов и предотвратить их профессионально-личностное «выгорание»;

– успешно адаптировать молодых/начинающих педагогических работников коллективе;

– формировать психологическую готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагогического работника.

Глава 6. Организация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

22. В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, могут применяться разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов (приложение № 2 к настоящему положению).

В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования» и т. д.

23. Наставничество в образовательной организации организуется на основании:

1) приказа руководителя образовательной организации, утверждающего положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (с приложениями: «Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;

2) приказа(-ов) о закреплении наставнических пар / групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

24. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам исследований профессиональных

дефицитов и оценки профессиональных компетенций. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

25. Руководитель образовательной организации:

1) осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества (целевой модели) педагогических работников в образовательной организации;

2) издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества (целевой модели) и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3) утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

4) утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

5) издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

6) способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

7) способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

8) применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

26. Куратор реализации программ наставничества:

1) назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

2) своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

3) предлагает руководителю образовательной организации для утверждения кандидатуры наставников;

4) разрабатывает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

5) создает банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

6) принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и другой);

7) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

8) организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

9) контролирует реализацию персонализированных программ наставничества один раз в квартал;

10) организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

11) осуществляет эффективность и результативность реализации программы наставничества и системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации на основании оценки качества процесса реализации программы наставничества и оценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов;

12) совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

13) ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

14) разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

15) принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

16) осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

17) осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

18) участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

19) совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

20) принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.

27. Права и обязанности наставника:

1) права:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

2) обязанности:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- создавать условия для устранения у наставляемого выявленных профессиональных дефицитов посредством ИОМ и индивидуальной программы профессионального развития педагогического работника (далее – ИППР);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

28. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

29. Права и обязанности наставляемого:

1) права:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника;

2) обязанности:

- изучать федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником выявленные профессиональные дефициты посредством ИОМ и ИППР;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

30. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

31. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- 1) профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- 2) у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный профессиональный интерес, позволяющий эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

32. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

33. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами и обговариваются в самом начале реализации наставнической программы.

34. В образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического колледжа», «педагог колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования.

35. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

36. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

1) улучшение результатов профессиональной деятельности как у наставляемого, так и у наставника, а также образовательных результатов у обучающихся наставляемого;

2) повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

3) высокая степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

4) качество и темпы адаптации молодого/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

5) увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Глава 7. Положение о программе наставничества в образовательной организации

37. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

38. Положение о программе наставничества может включать в себя:

1) права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов;

2) требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

3) процедуры отбора и обучения наставников;

- 4) процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- 5) процесс закрепления наставнических пар;
- 6) формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- 7) формы и условия поощрения наставника;
- 8) критерии эффективности работы наставника;
- 9) условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- 1) форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- 10) формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

39. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

- 2) сроки реализации этапов программ наставничества;
- 3) мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- 4) мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Регулирование наставничества на муниципальном уровне возможно через реализацию алгоритма внедрения региональной целевой модели наставничества (форма «учитель – учитель») на уровне муниципалитета.

Глава 8. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации РСНПР

40. Внедрение и реализация РСНПР способствует формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогических работников «на местах».

41. В результате внедрения и реализации РСНПР планируется создание эффективной среды наставничества, включающей:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогических работников;
- 3) развитие профессиональных перспектив педагогических работников старшего возраста в условиях цифровизации системы образования;
- 4) методическое сопровождение системы наставничества образовательных организаций;
- 5) цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- 6) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества

педагогических работников;

7) преобразование тьюторантами педагогических практик и перенос приобретенных компетенций в свою профессиональную деятельность;

8) профилактику профессионального «выгорания» педагогических работников.

42. Для оценки эффективности наставнической деятельности два раза в год проводятся мониторинга:

1) на уровне муниципального образования – ЦНППМ;

2) на уровне образовательной организации – ММС.

По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации и представляются в Министерство образования Калининградской области.

43. Показатели мониторинга РСНПР:

1) доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общем количестве образовательных организаций муниципальной системы образования;

2) доля наставников в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

3) количество наставников, входящих в муниципальный методический актив;

4) количество наставников, входящих в региональный методический актив;

5) доля наставляемых педагогических работников в возрасте до 35 лет в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

6) доля педагогических работников, сопровождаемых по ИОМ в ЦНППМ, в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

7) количество методических практик наставничества, размещенных в региональном банке ЦНППМ в цифровой среде («Методический атлас Калининградской области»).

44. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

1) улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

2) повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

3) степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

4) качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

5) увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

45. Риски внедрения и реализации РСНПР:

1) отсутствие у части педагогических работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогических работников;

2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

3) низкая мотивация наставников, обусловленная занятостью на основном

месте работы;

4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту;

6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры РСНПР.

Глава 9. Мониторинг и оценка результатов РСНПР

46. Региональный мониторинг реализации РСНПР (далее – Мониторинг) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об эффективности реализации программ наставничества и/или отдельных ее элементов. Мониторинг дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

47. Среди задач, решаемых с помощью Мониторинга, можно выделить:

1) сбор и анализ обратной связи от участников РСНПР;

2) определение условий эффективности РСНПР;

3) анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

48. Для ежегодной оценки эффективности функционирования РСНПР Мониторинг проводится

1) на муниципальном уровне ММС на основании данных от образовательных организаций;

2) на региональном уровне ЦНППМ на основании данных от ММС.

49. По результатам Мониторинга на региональном уровне проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации и представляются в Министерство образования Калининградской области.

50. Показатели Мониторинга РСНПР:

1) доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;

2) доля наставников в общем количестве педагогических работников;

3) количество наставников, входящих в муниципальный методический актив;

4) количество наставников, входящих в региональный методический актив;

5) доля наставляемых педагогических работников в возрасте до 35 лет в общем количестве педагогических работников;

6) доля педагогических работников, сопровождаемых по ИОМ в ЦНППМ, в общем количестве педагогических работников;

7) количество методических практик наставничества, размещенных в региональном банке ЦНППМ в цифровой среде.

51. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

52. Этап 1. *Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества*

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает выявить как соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, выделяется сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, позволяющая выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

53. Этап 2. *Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников*

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на две ключевые цели:

- 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- 2) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

- 1) научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

2) экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

3) определение условий эффективной программы наставничества;

4) анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

5) сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и других) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика развития гибких навыков участников программы; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Глава 10. Завершение персонализированной программы наставничества

54. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

1) завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

2) по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

3) по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – обстоятельств непреодолимой силы).

55. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Глава 11. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

56. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества

педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

57. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

Глава 12. Заключительные положения

58. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Калининградской области и Российской Федерации.

Понятия, используемые в Положении

«Горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки).

Индивидуальная программа профессионального развития педагогического работника (ИППР) – структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагогического работника, которая включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагогического работника, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагогического работника, а также выявленными профессиональными дефицитами. ИППР реализуется в срок от 1 года до 3 лет.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (ИОМ) – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических-навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения дополнительного профессионального образования), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, принципов и подходов, методов, обоснованных научными исследованиями и практическим

опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Молодой педагог – выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации до 35 лет, приступивший к работе в течение года с момента окончания образовательной организации, либо обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенный к занятию педагогической деятельностью

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная

персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персональная траектория профессионального развития – персональный путь субъекта профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций и поддержки.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации (профессиональной переподготовке) и профессиональном развитии, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Тьютор – штатный или внештатный сотрудник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ), обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника или руководителя образовательной организации в процессе повышения профессионального мастерства, освоения содержания дополнительной профессиональной программы с использованием ИОМ, с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное, адресное научно-методическое сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами ИОМ.

Тьюторант – педагогический работник или руководитель образовательной организации, сопровождаемый тьютором при реализации ИОМ. Тьюторант является соавтором собственного ИОМ.

Тьюторство – один из элементов системы наставничества, форма

сопровождения профессионального развития педагогического работника.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества педагогических работников – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, или структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Формы наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких, как: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Виртуальное наставничество обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом /компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «руководитель образовательной организации –

учитель» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Форма наставничества «учитель – учитель/педагог-педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Цель реализации формы наставничества «учитель - учитель / педагог – педагог» - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода

осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации данной формы:

1) ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

2) адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

3) формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

4) восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Участники пары «наставник – наставляемый».

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры,

согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Направления работы наставника Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

1) разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

2) контроль реализации плана работы наставляемого;

3) сопровождение, индивидуальные консультации;

4) оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);

5) психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.